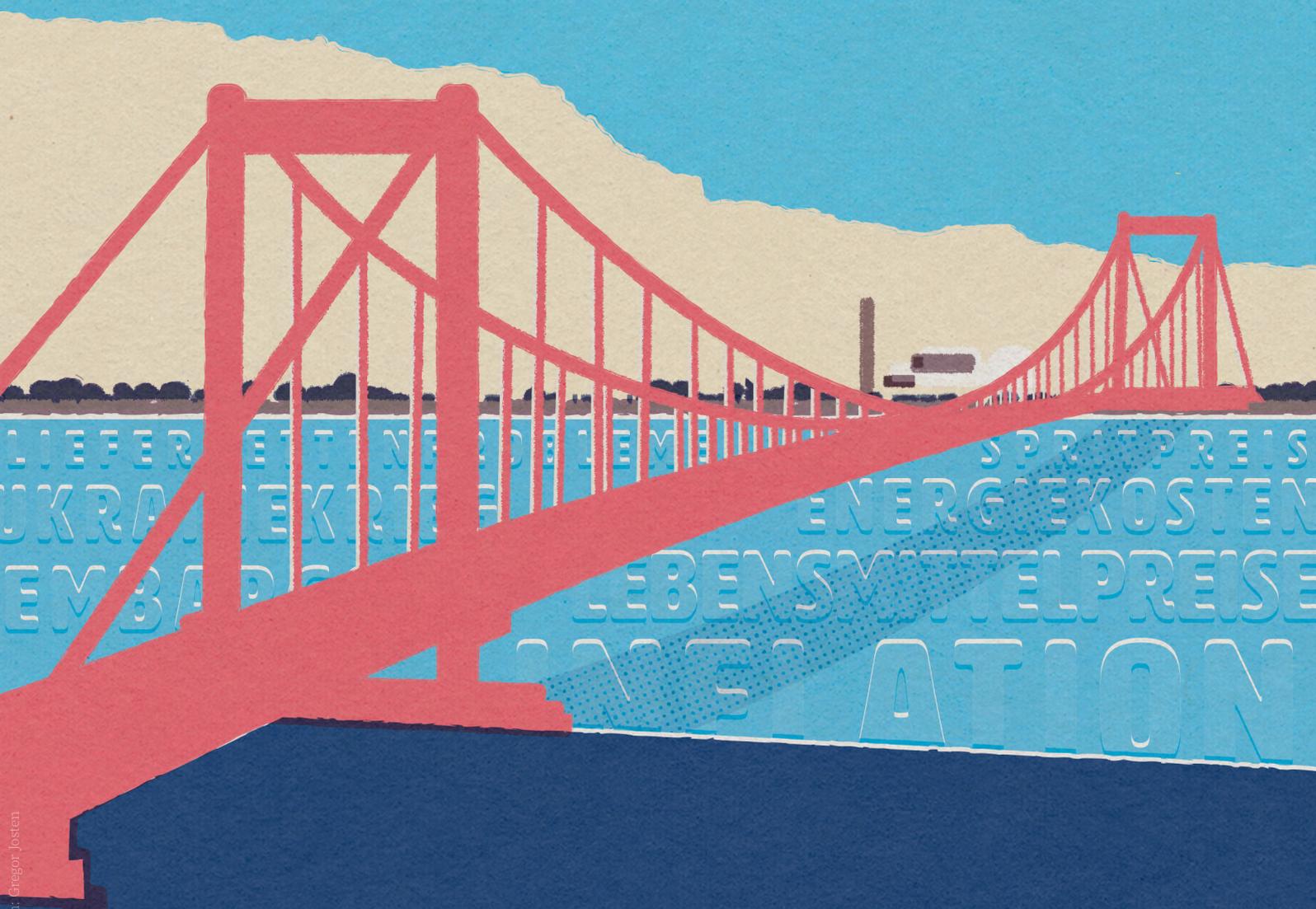


Mai 2022

**+plus**  
Das Extra für Aktive

TARIFRUNDE CHEMIE

# DIE BRÜCKE



# SO FUNKTIONIERT DIE TA

Die IG BCE geht einmal mehr unkonventionelle Wege in der Tarifpolitik und hat mit den Arbeitgebern in der Chemie eine Brücke gebaut. Sie hilft Beschäftigten wie Unternehmen über eine schwierige Zeit von Krise und Krieg, steigenden Preisen und wackelnden Lieferketten. Was sind die wesentlichen Elemente?

## Daten zur Tarifbrücke

<b>Länge:</b>	Zeitraum von April bis Oktober 2022
<b>Gesamtgewicht:</b>	mehr als 500 Millionen Euro
<b>Begehr für:</b>	580.000 Beschäftigte in der Chemieindustrie
<b>Baubeginn:</b>	März 2022
<b>Fertigstellung:</b>	Herbst 2022
<b>Architekten:</b>	IG BCE und BAVC
<b>Ermöglicht durch:</b>	Deinen Gewerkschaftsbeitrag für die IG BCE

### Brückenzahlung

**1400 Euro**

Das entspricht einer prozentualen Erhöhung von rund ...

- ▶ 7,3 Prozent in Entgeltgruppe E1
- ▶ 6,6 Prozent in Entgeltgruppe E4
- ▶ 5,4 Prozent in Entgeltgruppe E6
- ▶ 4,9 Prozent in Entgeltgruppe E8

Im Schnitt aller Entgeltgruppen beträgt die Erhöhung 5,3 Prozent.

### Brückenzahlung bei Krise

**1000 Euro**

Das entspricht einer prozentualen Erhöhung von ...

- ▶ 5,2 Prozent in Entgeltgruppe E1
- ▶ 4,7 Prozent in Entgeltgruppe E4
- ▶ 3,9 Prozent in Entgeltgruppe E6
- ▶ 3,5 Prozent in Entgeltgruppe E8

### Wann gibt es weniger?

Die Brückenzahlung kann auf 1000 Euro gesenkt werden, wenn das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt. Die Kriterien:

- ▶ Verlust in den Jahren 2021 oder voraussichtlich 2022
- ▶ Nettoumsatzrendite bis zu drei Prozent 2021 oder voraussichtlich 2022
- ▶ Unternehmen muss einen Nachweis (Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater) erbringen. Sollte die Umsatzrendite 2022 höher als drei Prozent ausfallen, werden die 400 Euro nachgezahlt.
- ▶ Die Bundestarifvertragsparteien müssen ihr Okay geben.

### Ausbildung

Auszubildende erhalten als Brückenzahlung

**500 Euro**

**3 Millionen Euro**

fließen zudem in die Förderung von Azubis, etwa zum Aufholen von Lernrückständen durch die Corona-Pandemie und zur Prüfungsvorbereitung.

### Mobile Arbeit

#### Erste Schritte

Die Tarifparteien gehen erste Schritte hin zu einer tariflichen Gestaltung der Mobilen Arbeit. Zunächst wird wissenschaftlich begleitet untersucht: Wie sieht die Praxis in den Betrieben aus?

*\*Beispielrechnungen anhand der Entgelttabelle Nordrhein*

April 2022

# RIF-BRÜCKE

## Wichtige Stichtage

### 5. April:

Wer zu diesem Stichtag Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hatte, bekommt die volle Brückenzahlung.

### 15. Juli:

Wer zu diesem Stichtag Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat, aber nicht am ersten Stichtag hatte, bekommt 50 Prozent.

Diese Regelung ist relevant zum Beispiel bei Elternzeit oder Langzeiterkrankung.

## Betriebsrente

In der Betriebsrente haben die Tarifparteien als zusätzlichen Durchführungsweg das Sozialpartnermodell angeschoben. Es bedeutet weniger Risiken für den Arbeitgeber, aber höhere Renditechancen und eine höhere Startrente. Die Arbeitgeber fördern die Entgeltumwandlung mit diesen Beiträgen:

- ▶ **15 Prozent** auf eingezahlte Beiträge
- ▶ **5 Prozent** als zusätzlicher Sicherungsbeitrag

## Nacharbeit

Schicht-Zuschlag für regelmäßige Nacharbeit steigt von

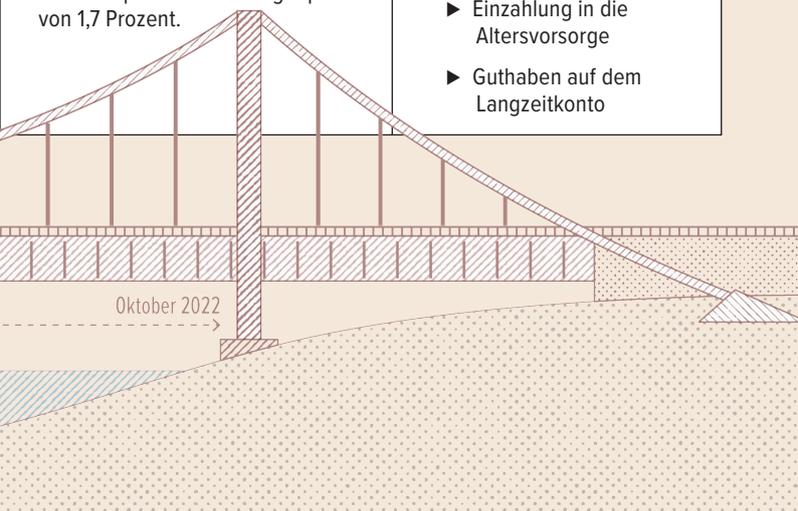
### 15 auf 20 Prozent

Dies entspricht einem Entgeltplus von 1,7 Prozent.

## Altersfreizeiten

Sie gelten jetzt auch für Teilzeitbeschäftigte. Der Anspruch auf Altersfreizeit kann umgewandelt werden in

- ▶ früheren Renteneintritt
- ▶ Einzahlung in die Altersvorsorge
- ▶ Guthaben auf dem Langzeitkonto



## „HILFT UNS ÜBER EINE SCHWIERIGE ZEIT“



Foto: Helge Krückeberg

**Ralf Sikorski** ist stellvertretender Vorsitzender und oberster Tarifpolitiker der IG BCE.

### + Ralf, die Brücke in der Chemie steht?

Der erste Pfeiler unserer Tarifbrücke ist fest im Boden verankert, er hält und trägt. Den zweiten Pfeiler bauen wir dann im Herbst: eine dauerhafte tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte, die zu einem realen Lohnplus für die Beschäftigten führt. Das war unsere ursprüngliche Forderung, und an der halten wir unverändert fest. Das ist ganz wichtig an dieser Einigung: Sie ist eben nur ein Zwischenergebnis. Wir sind mit dieser Tarifrunde noch nicht am Ende und nehmen sie im Oktober wieder auf. Dann werden wir übrigens zeitgleich mit einer anderen großen Industriebranche verhandeln, der Metall- und Elektroindustrie. Das wird sicher ein spannender Herbst.

### + Was bringt dieses Zwischenergebnis?

Es hilft uns über eine schwierige Zeit. Der Krieg in der Ukraine bringt Unsicherheiten, die wir alle noch nicht abschätzen können. Jetzt haben wir erst einmal eine ordentliche Zahlung vereinbart. Außerdem ist es uns gelungen, ein ganzes Paket weiterer, teils strittiger Themen abzuräumen, etwa zu Altersfreizeiten und Langzeitkonten. Und wir haben die Basis geschaffen, um auch zukünftigen Generationen ein Angebot für eine Betriebsrente zu sichern. Damit zeigen wir: Selbst in den schwierigsten Zeiten denken wir noch über den Tag hinaus und stoßen tarifpolitische Neuerungen an.

### + 1400 Euro als Brückenzahlung ist ein Wort.

Die Arbeitgeber hatten sich deutlich weniger vorgestellt, aber letztendlich konnten wir uns mit unseren Argumenten durchsetzen. Dieser erste Pfeiler der Brücke brauchte ein wuchtiges Fundament, damit die Inflation ihn nicht wegpült. Die Zahlung hat eine starke soziale Komponente. Legt man die Brückenzahlung auf den Monat um, sind 200 Euro monatlich gerade in den unteren und mittleren Entgeltgruppen schon ein echtes Pfund und ein guter Ausgleich für die aktuellen Belastungen der Beschäftigten. Das hilft über die sieben Monate und muss dann bei hoffentlich klarerer Sicht der Lage im Herbst verstetigt werden.

# DER JUGEND IHREN LAUF

Mit den Betriebsratswahlen 2022 erleben unsere Gremien in den Betrieben einen Generationswechsel. Mit welchen Hoffnungen, Erwartungen, Zielen treten frisch in den Betriebsrat gewählte Neulinge ihr Amt an? *Leo Kölzer* fragte nach.

## „GEMEINSAM KANN MAN ALLES SCHAFFEN“

**+ Luana, du bist erstmals in den Betriebsrat gewählt worden. Wie gehst du das neue Amt an?**

Seit ungefähr vier Jahren bringe ich mich im Unternehmen ein und vertrete die Interessen anderer, weil ich weiß, wie wichtig das ist. Ich bin sehr gespannt, wie sich die Betriebsratsarbeit von meiner bisherigen Arbeit in der JAV unterscheidet. Mich motiviert es sehr, wenn meine Mitmenschen im Betrieb zufrieden mit meiner ehrenamtlichen Arbeit sind. Das bestärkt mich und macht mir Mut, mich mit meinen Stärken einzubringen. Und wenn man dann noch ein tolles Team an seiner Seite hat, macht es gleich noch mehr Spaß. Im Team lassen sich die Stärken viele einzelner zu einer Riesenpower verbinden. Mir ist klar, dass ich noch vieles lernen muss, bin aber absolut bereit, mich für unsere Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

**+ Was möchtest du als junge Neu-Betriebsrätin anders machen?**

Zunächst einmal möchte ich etwas beibehalten: Unser altes Gremium ist immer als Team aufgetreten, und das hat mir gezeigt: Gemeinsam kann man alles schaffen. Sicher werden wir uns ändern müssen, das ist ja normal. Das ist auch keine Frage von Jung gegen Alt. In allen Bereichen des Lebens müssen wir mit der Zeit gehen, auch in der Mitbestimmung. Wir brauchen einen guten Mix aus Erfahrung und Engagement. Am meisten zählt im Gremium eine gute Zusammenarbeit und gegenseitiger Respekt – die Zahl, die im Pass beim Geburtsjahr steht, ist da unerheblich.

**+ Was erwartest du dir von den kommenden vier Jahren?**

Ich habe eine Erwartung an mich selbst, nämlich dass ich mir in den nächsten vier Jahren treu bleibe und mich so einbringe, dass es passt. Ich bin ein kritischer Mensch und hinterfrage sehr viel, und ich denke, dass mir das in der einen oder anderen Situation hilfreich sein kann. Konkrete Ziele habe ich noch keine. Mir ist wichtig, dass ich mir erstmal einen Eindruck von Betriebsrats-Arbeit mache. Ich bin sehr gespannt, was mich erwartet und wo meine Reise auch persönlich hingeht.



Foto: Stephen Petrat

*Luana Fattizzo (27),  
wohnt in Hanau, Chemielaborantin bei Evonik und Betriebsrätin sowie Vorsitzende der Vertrauensleute*



Foto: Privat

*Lennard Eschen (27),  
wohnt in Pinneberg, Industriemechaniker und Betriebsratsmitglied bei Hywax in Hamburg*

## „DIESE AMTSZEIT WIRD INTENSIV“

**Markus Abdalla (28),**  
wohnt in Dormagen und ist Betriebsrat  
bei Covestro in Dormagen.



Foto: Stephen Petrat

### + Markus, du hast bei euren Wahlen als Neuling auf Anhieb die meisten Stimmen erhalten. Wie fühlt sich das an?

Das ist der Wahnsinn, ich bin immer noch geflashed von diesem Ergebnis. Wenn dir die Kolleginnen und Kollegen so viel Vertrauen aussprechen – das ist schon ein irres Gefühl. Es ist natürlich auch eine Verpflichtung. Jetzt muss ich beweisen, dass ich dieses Vertrauen verdient habe.

### + Was sind deine Ziele?

Ich will die Transformation, die Digitalisierung und den Generationswechsel begleiten und mitgestalten – nicht nur bei uns am Standort, sondern auch im Gesamtbetriebsrat. Ich gehe die Aufgabe mit einem hohen Maß an Loyalität gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen an. Sie brauchen eine starke Vertretung, und sie haben es verdient, dass ich mein volles Engagement einsetze.

### + Worauf freust du dich?

Ich bin sehr gespannt auf Gespräche mit der Arbeitgeberseite. Die Themen kompetent und politisch-strategisch angehen – dass ist sicherlich ein Schlüssel für erfolgreiche Verhandlungen mit dem Unternehmen. Ich bin sicher, dass ich hier die Unterstützung aller erfahrenen Betriebsrätinnen und Betriebsräte an den Standorten erhalte, wenn ich sie brauche. Lernen durch Tun – darum wird es jetzt gehen.

### + Was werden die wichtigen Themen der nächsten Zeit sein?

Wir haben zwei harte Jahre hinter uns. Erst die Pandemie, dann jetzt noch der Krieg in der Ukraine. Das stellt alle Kolleginnen und Kollegen und auch das Unternehmen vor große Herausforderungen. Zugleich hat die Transformation ja auch nicht aufgehört. Und dann gibt's da noch Themen wie die Arbeitsverdichtung. All dem müssen wir im Gremium uns stellen. Ich bin zwar kein Wahrsager, aber wenn ich behaupte, dass diese Amtszeit intensiv wird, lehne ich mich sicherlich nicht zu weit aus dem Fenster. Aber darauf freue ich mich auch.

## „OHNE EHRENAMT KEINE MITBESTIMMUNG“

„Was viele Nutznießer eines vernünftigen Tarifvertrags gerne vergessen, ist, dass es ohne Ehrenamtliche auch keine Mitbestimmung geben kann. Wenn die Stimme der Beschäftigten im Betrieb gehört werden soll, müssen sich Menschen zur Wahl stellen – und dass möglichst aus jeder Altersgruppe, aus jedem Betriebsteil, völlig egal, ob Frau, Mann oder divers. Wir waren bei SasolWax lange Teil eines Milliardenkonzerns, gehören jetzt unter neuem Namen als Hywax aber zu einer italienischen Unter-

nehmensgruppe in Privatbesitz. Das beschert uns als Betriebsrat mehr Aufmerksamkeit von den Eigentümern, und ich verspüre im Betrieb schon eine Art Aufbruchsstimmung. Ich freue mich auf einen intensiveren Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen, dem Betriebsrat, der IG BCE und auf die zahlreichen Seminarangebote. Ich möchte gerne die Kommunikation des Betriebsrates mit der Belegschaft fördern und die Interessen der Jugend stärker einbringen.“

# IGBCE STEIGERT IHREN MANDATSANTEIL

Eine bundesweite Zwischenauswertung der Betriebsratswahlergebnisse zeigt: Vier von fünf Mandaten gehen an die IGBCE, sie verzeichnet beim Mandatsanteil ein Plus von mehreren Prozentpunkten. In etlichen Betrieben konnte die IGBCE gegen die Konkurrenz punkten. Die Wahlbeteiligung ist gesunken.

Klaus Weiß, Betriebsratswahl-Experte der IGBCE in Hannover, hatte Mitte April eine richtig gute Nachricht zu verkünden. Zur Halbzeit des Wahlzeitraumes für die Betriebsratswahlen 2022 kommt die IGBCE nach der Auswertung der bisher vorliegenden Ergebnisse auf einen Stimmenanteil von rund 80 Prozent. Das würde gegenüber den Wahlen 2018 ein Plus von vier Prozentpunkten bedeuten. „Das ist ein sehr beachtliches Zwischenergebnis“, sagt Klaus Weiß. Zwar werde das Endergebnis voraussichtlich noch ein wenig unter diesen rund 80 Prozent liegen. „Gerade die großen und die gut organisierten Betriebe haben ihre Wahlen schon hinter sich, und gegen Ende des Zeitraumes wählen eher die kleinen und weniger gut organisierten Betriebe“, erläutert er, das könne das Ergebnis noch leicht drücken. Aber „die Chancen stehen sehr gut, dass wir am Ende unterm Strich ein Plus sehen werden“.

In etlichen größeren Betrieben konnte die IGBCE dank eines engagierten Wahlkampfes ihre ohnehin guten Ergebnisse ausbauen und der Konkurrenz Mandate abluchsen. Beim Chemieunternehmen Merck konnte die IGBCE in einem vergrößerten Gremium zwei Mandate hinzugewinnen, während der konkurrierende Verband „VAA Führungskräfte Chemie“ eine unveränderte Anzahl von Mandaten verbuchte. Bei Symrise nahm die IGBCE dem VAA ein Mandat ab, ebenso bei Bayer in Berlin und Frankfurt sowie im Evonik Gemeinschaftsbetrieb Marl. Bei Roche Diagnostics gewann die IGBCE zwei Mandate hinzu, bei Roche in Penzberg sogar fünf Mandate.

In der Energiewirtschaft konnte die IGBCE einmal mehr überragende Ergebnisse ein-

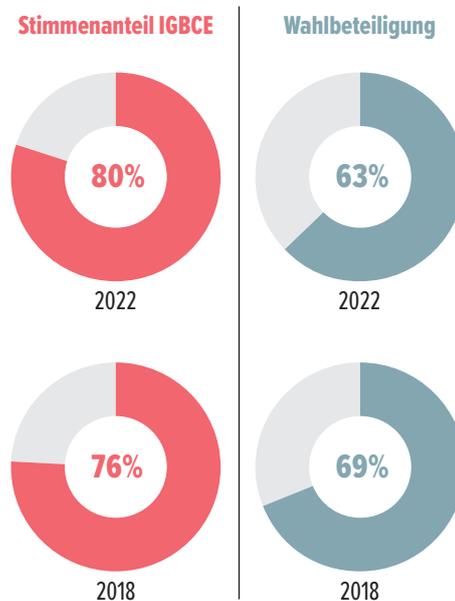
holen. Für die Branche liegt bereits ein vorläufiges Gesamtergebnis vor. In den rund 60 Betrieben mit insgesamt etwa 22.000 Beschäftigten gaben rund 16.200 Wahlberechtigte ihre Stimme ab, die IGBCE erhielt einen Anteil von rund 95 Prozent. Damit liegt das Ergebnis auf ähnlich hohem Niveau wie vor vier Jahren. In der Energiebranche hatten IGBCE und Betriebsräte gute Regelungen zur sozialen Abfederung der Folgen der Energiewende ausgehandelt, etwa zum Anpassungsgeld – das half sicherlich im Wahlkampf.

Die Wahlbeteiligung über alle Branchen lag zur Zwischenbilanz bei 63 Prozent, nach 69 Prozent vor vier Jahren. „Das ist zwar ein deutliches Minus“, erläutert Klaus Weiß, „allerdings haben wir anfangs noch deutlich schlechtere Zahlen befürchtet“. Gerade zu Beginn des Wahlzeitraumes Anfang März beherrschte in vielen Betrieben noch die Corona-Pandemie das Geschehen; in etlichen Betrieben gab es regelrechte Wellen akuter Quarantäne-Fälle, und viele Beschäftigte waren noch im Homeoffice. Betriebsräte warben deshalb explizit für die Möglichkeit der Briefwahl, teils mit sehr guten Erfolgen: Bei Merck erreichten 6000 von 7000 abgegebenen Stimmen die Wahlurne per Brief. Hinzu kam dann aber noch der russische Überfall auf die Ukraine, der die Öffentlichkeit schockierte und die Aufmerksamkeit vieler Wahlberechtigter von den Betriebsratswahlen weg lenkte.

Für die Wahlen, die im Mai noch stattfinden, hofft Experte Klaus Weiß wieder auf eine bessere Wahlbeteiligung. Zumal die Betriebsräte in der Chemie-Industrie „mit unserer Tarifbrücke ein Thema haben, mit dem sich im Endspurt des Wahlkampfes noch einmal richtig punkten lässt“. *kup*

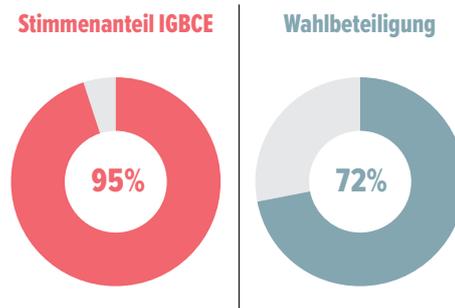
## DER ZWISCHENSTAND

Betriebsratswahlen 2022, Gesamtergebnis zu Mitte April



## STARK IN DER ENERGIE-BRANCHE

Ergebnis nach Auszählung nahezu aller Unternehmen der Energiewirtschaft\*



\* RWE Power, Steag, Vattenfall Wasserkraft, Mitteldeutsche Braunkohle, Ruhrkohle Aktiengesellschaft, EEW Energy from Waste, Endlagergesellschaft

## DRAUF GEPIFFEN

Die EU hat eine Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern erlassen, die aber vom Bundestag noch nicht umgesetzt wurde. Das Kunststoffunternehmen Polytec kümmert sich trotzdem schon um eine vernünftige Lösung. Dort hat der Betriebsrat bereits eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet.

Die Europäische Union (EU) schützt Whistleblower schon seit 2019. Laut der EU-Richtlinie dürfen sie weder gekündigt, versetzt noch abgemahnt werden. Bis Ende 2021 hatten die Mitgliedsländer Zeit, das neue Regelwerk in eigenen Gesetzen zu verankern. In Deutschland ist das bis heute nicht passiert. Ein erster Gesetzentwurf ist in Arbeit. Die Vorgaben aus Brüssel sehen vor, dass Unternehmen ab einer bestimmten Größe sogenannte Hinweisgebersysteme implementieren müssen, über die Beschäftigte Verstöße melden dürfen.

Gemeldet werden können beispielsweise kriminelle Machenschaften, die das öffentliche Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Umweltschutz, Privatsphäre oder Netz- und Informationssysteme betreffen. Wenn also Beschäftigte den begründeten Verdacht hegen, dass ihr Betrieb illegal Schadstoffe in einen See ablässt, können sie ihre Beobachtungen melden.

Wichtig: Kleinere allgemeine Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensregeln können nicht über das elektronische System gemeldet werden. „Salopp ausgedrückt: Beschwerden über zurückgelassenes, schmutziges Geschirr im Pausenraum finden dort keinen Platz“, sagt Thomas Veith, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Polytec am Standort in Kraichtal-Gochsheim. Mit weltweit rund 3.600 Beschäftigten gehört Polytec zu den führenden Unternehmen in der Entwicklung und Herstellung von hochwertigen Kunststofflösungen.

Der Whistleblower-Schutz solle laut Veith andererseits auch nicht das Recht der Beschäftigten schmälern, sich über

Beim Whistleblowing geht es um die Meldung von gravierenden Missständen oder verbotenen Handlungen im Wirkungsbereich eines Unternehmens. Dazu gehören weder Anschuldigungen, Anschwärzen oder Diffamierungen. Whistleblower weisen vielmehr auf grobe Ungerechtigkeiten oder illegale Handlungen hin.

Alltägliches zu beschweren oder Anfragen und Wünsche beim Betriebsrat vorzubringen. „Das sind zwei verschiedene Paar Schuh. Kriminelle Dinge auf der einen Seite und klassisches Beschwerdemanagement auf der anderen.“

Während man in Berlin noch über dem Gesetzentwurf brütet, wurde bei Polytec schon acht Wochen vor dem Jahreswechsel gehandelt. Weil die Rechtsabteilung die Einführung der neuen EU-Richtlinien auf dem Schirm hatte, holte sie frühzeitig auch den Betriebsrat mit an Bord. Gemeinsam erarbeiteten die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung, die un-

abhängig von der deutschen Gesetzeslage Bestand haben soll. Einen konkreten Whistleblowing-Vorfall gab es bei Polytec nicht. „Es ist aber richtig und wichtig, dass die Angelegenheit jetzt international Beachtung findet und die Rolle derjenigen geschützt wird, die auf Fehlverhalten anderer hinweisen“, sagt Ali Sahin, Betriebsratsvorsitzender bei Polytec in Kraichtal-Gochsheim.

Will jemand bei Polytec jetzt auf einen Missstand hinweisen, kann er oder sie im Intranet einen anonymen elektronischen Postkasten einrichten, über den die weitere Kommunikation laufen soll. Der Postkasten ist über eine dem Hinweisgeber bei der Meldung erteilte Referenznummer so geschützt, dass nur der Hinweisgeber und die Bearbeiter darauf zugreifen können. „Wir wollen sicherstellen, dass alle Parteien ausreichend vor Denunziation geschützt werden“, erklärt Sahin. Kommt es in Folge einer Meldung zu einer internen Untersuchung, soll der involvierte Personenkreis möglichst klein gehalten werden. Neben der Geschäftsführung wird der oder die jeweilige Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Betriebsrat und gegebenenfalls die Werksleitung informiert. Auch Beschuldigte werden durch ihre Vorgesetzten über die Existenz und den Inhalt der Meldung schriftlich informiert. Besteht allerdings die begründete Gefahr, dass im Falle der Benachrichtigung von Beschuldigten die Sachlage nicht ausreichend ermittelt werden kann, werden sie erst nach Abschluss der Untersuchungen informiert.

„Damit wollen wir sicherstellen, dass neben dem Datenschutz auch der ordentliche Umgang untereinander gewahrt wird“, sagt Sahin. So sei für alle Beteiligten klar, woran sie im Fall der Fälle seien und was sie zu erwarten hätten. „Mitbestimmung lebt auch davon, dass wir alle gemeinsam offen gegenüber neuen Entwicklungen sind und dann auch möglichst fair sowie transparent damit umgehen.“ Leo Kölzer



## KARIKATUR

### SPASSBREMSEN



Karikatur: Thomas Plassmann

## AUS DER ORGANISATION

### NIEDER MIT DEN HÜRDEN

**Im Oktober 2022 werden in den Betrieben turnusgemäß neue Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) gewählt. Die SBV-Jahrestagung der IGBCE im Juni steht deshalb ganz im Zeichen der Wahlvorbereitung.**

Wie wichtig diese Wahlen sind, „zeigt nicht zuletzt die andauernde Covid-19 Pandemie, die sich jetzt schon das zweite Jahr massiv auf die Arbeitswelt auswirkt“, heißt es in der Einladung. Die Pandemie habe gezeigt, wie schnell die Interessen von Beschäftigten mit Vorerkrankungen, erhöhten Risiken oder Behinderungen hinten anstehen müssen. „Da braucht es eine starke und eine gestärkte SBV.“

Auch die traditionelle Jahrestagung konnte wegen der Pandemie zwei Jahre hintereinander nur als digitale Veranstaltung stattfinden. Umso mehr freut sich die IGBCE, Aktive aus Schwerbehindertenvertretungen aus ganz Deutschland endlich

wieder persönlich in Hannover begrüßen zu dürfen und ihnen die Gelegenheit zur Diskussion und zur Vernetzung geben zu können.

Zu der Veranstaltung vom 13. bis zum 15. Juni sind auch die behindertenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Bundestagsfraktionen von SPD, Grünen, FDP, Linken und CDU/CSU eingeladen. In einer Diskussionsrunde werden sie die Frage beantworten müssen: „Nach der Wahl – Was können die SBVen von den politischen Parteien erwarten?“

In Arbeitsgruppen wird es um die Vorbereitung der Wahlen gehen sowie um Vernetzung als Erfolgsfaktor für SBVen. Außerdem werden bei der Veranstaltung neue digitale Unterstützungsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretungen vorgestellt. Anmeldungen sind über die BWS möglich.

 [anmeldung-bws@igbce.de](mailto:anmeldung-bws@igbce.de)



## WEITERBILDUNG

### LESUNG ZUM GEDENKEN

Zum Gedenken an die Bücherverbrennung durch die Nationalsozialisten im Mai 1933 veranstaltet die IGBCE am Jahrestag eine digitale szenische Lesung. Vorgetragen wird aus Erich Maria Remarques Buch „Im Westen nichts Neues“, welches ebenfalls, neben vielen anderen Büchern, den Scheiterhaufen übereignet wurde. Wegen seiner pazifistischen Gesinnung war dieses Werk den Nazis ein besonderer Dorn im Auge. Anmeldungen zu der Veranstaltung sind online möglich.

**Verbrennt die Bücher – Szenische Lesung zur Bücherverbrennung**

**10. Mai 2022, 19 bis 20:30 Uhr**

 [bildung.igbce.de](http://bildung.igbce.de)

## IMPRESSUM

Beihefter zum Mitgliedermagazin für Aktive der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

### Herausgeber

Michael Vassiliadis

### Chefredakteur (v.i.S.d.P.)

Lars Ruzic

### Redaktionelle Umsetzung

Bernd Kupilas,  
Redaktionsbüro Kupilas,  
Richard-Wagner-Str. 10-12  
50674 Köln

### Redaktionelle Mitarbeit

Leo Kölzer

### Chefin vom Dienst

Inken Hägermann

### Gestaltung

Redaktionsbüro Kupilas, Köln

### Druck und Vertrieb

WKS, Essen